

## Geschlecht als Humanressource: Geschlechterpolitik zwischen Gleichheitsansprüchen und Ökonomisierung

Bereswill, Mechthild

Veröffentlichungsversion / Published Version

Sammelwerksbeitrag / collection article

### Empfohlene Zitierung / Suggested Citation:

Bereswill, M. (2006). Geschlecht als Humanressource: Geschlechterpolitik zwischen Gleichheitsansprüchen und Ökonomisierung. In K.-S. Rehberg (Hrsg.), *Soziale Ungleichheit, kulturelle Unterschiede: Verhandlungen des 32. Kongresses der Deutschen Gesellschaft für Soziologie in München. Teilbd. 1 und 2* (S. 2303-2311). Frankfurt am Main: Campus Verl. <https://nbn-resolving.org/urn:nbn:de:0168-ssoar-143828>

### Nutzungsbedingungen:

Dieser Text wird unter einer Deposit-Lizenz (Keine Weiterverbreitung - keine Bearbeitung) zur Verfügung gestellt. Gewährt wird ein nicht exklusives, nicht übertragbares, persönliches und beschränktes Recht auf Nutzung dieses Dokuments. Dieses Dokument ist ausschließlich für den persönlichen, nicht-kommerziellen Gebrauch bestimmt. Auf sämtlichen Kopien dieses Dokuments müssen alle Urheberrechtshinweise und sonstigen Hinweise auf gesetzlichen Schutz beibehalten werden. Sie dürfen dieses Dokument nicht in irgendeiner Weise abändern, noch dürfen Sie dieses Dokument für öffentliche oder kommerzielle Zwecke vervielfältigen, öffentlich ausstellen, aufführen, vertreiben oder anderweitig nutzen.

Mit der Verwendung dieses Dokuments erkennen Sie die Nutzungsbedingungen an.

### Terms of use:

This document is made available under Deposit Licence (No Redistribution - no modifications). We grant a non-exclusive, non-transferable, individual and limited right to using this document. This document is solely intended for your personal, non-commercial use. All of the copies of this documents must retain all copyright information and other information regarding legal protection. You are not allowed to alter this document in any way, to copy it for public or commercial purposes, to exhibit the document in public, to perform, distribute or otherwise use the document in public.

By using this particular document, you accept the above-stated conditions of use.

# Geschlecht als Humanressource. Geschlechterpolitik zwischen Gleichheitsan- sprüchen und Ökonomisierung<sup>1</sup>

*Mechthild Bereswill*

Die Visionen von Frauenbewegungen zielen auf grundlegende gesellschaftliche Veränderungen: Ungleichheiten im Geschlechterverhältnis sollen aufgehoben und das Herrschaftsverhältnis zwischen Männern und Frauen wird herausgefordert, mit dem Ziel der Beseitigung von Geschlechterhierarchien. Die Erfolge feministischer Politik sind eng mit Prozessen der Institutionalisierung verbunden, die sehr ambivalent bewertet werden. Institutionalisierte Frauen- und Geschlechterpolitik schwankt zwischen »herrschaftskritischem und bürokratischem Diskurs« (von Braunmühl 2000), das gilt auch für den aktuellen Differenzierungs- und Professionalisierungsschub, den Geschlechterpolitiken durch die Implementierung von Strategien des *Gender Mainstreaming* erfahren (Wetterer 2003a, vgl. auch den Beitrag von Meuser in diesem Band). Kritikerinnen sehen hier eine folgenreiche Verknüpfung zwischen den Gleichheitsidealen von Geschlechterpolitik und der zunehmenden Ökonomisierung des Politischen. Aus diesem Blickwinkel geraten die gesellschafts- und herrschaftskritischen Impulse feministischer Bewegungen in den Strudel einer gesellschaftlichen Dynamik, in deren Zentrum die Forcierung von Ungleichheit steht. Ideale von Gleichheit und sozialer Gerechtigkeit zwischen den Geschlechtern werden zu Kriterien des Wettbewerbs, der Qualitätssicherung und der Humanpolitik umgedeutet; Kritik wird stumpf und Geschlechterpolitik scheint nur noch eine Frage von Wettbewerbsfähigkeit zu sein.

Diese vielfach beklagte Umdeutung von Geschlechtergerechtigkeit in Leistungsgerechtigkeit klingt auch in dem folgenden Zitat an: »Der unternehmerische Ansatz, die individuellen Fähigkeiten so intensiv wie nur möglich nutzbar zu machen, verbietet per se die Schlechterstellung eines Geschlechts, denn damit würde das Ziel der höchstmöglichen Potentialausschöpfung der Belegschaft nicht erreicht, der Betrieb bliebe dann unter seinen Möglichkeiten und das ginge zu Lasten des Unternehmens.« (Schmidt 2003: 6) Die betriebswirtschaftliche Begründung für einen Abbau von Ungleichheit zwischen den Geschlechtern könnte *direkt* einem Handbuch für Personalplanung oder einem Text über das gegenwärtig sehr populäre *Diversity Management* entnommen sein: Geschlecht wird als eine Humanressource

---

<sup>1</sup> Die folgenden Argumente werden ausführlich in Bereswill 2004a entwickelt.

betrachtet und die damit verbundene Formel lautet Differenz plus Kreativität ergibt Leistungssteigerung bei gleichzeitiger Kostensenkung (Emmerich/Krell 1997: 330).

Auf diese Logik spielt auch Renate Schmidt an, die Bundesministerin für Familie, Senioren, Frauen und Jugend, von der die Aussage stammt. Das Zitat ist einer Eröffnungsrede entnommen, welche die Politikerin anlässlich der Gründung des *GenderKompetenzZentrums* an der Humboldt-Universität zu Berlin vor fast einem Jahr, am 27. Oktober 2003, gehalten hat.

Die Argumentationsrichtung der Politikerin bestätigt, was feministische Kritikerinnen des seit 1997 auf europäischer und seit 1999 auf nationaler Ebene festgeschriebenen Gender Mainstreaming immer wieder betonen. Geschlechterpolitik gerät zunehmend in den Sog von Ökonomisierung. Dies gilt nicht nur für privatwirtschaftliche Kontexte, auf die die Ministerin hier Bezug nimmt. Auch im Zuge von Verwaltungsreformen wird Geschlechterpolitik in Managementstrategien übersetzt. Die Verschlinkung von Verwaltung und die Implementierung von Geschlechterperspektiven auf *allen* Ebenen (Stiegler 1998, 2002) sollen Hand in Hand gehen (Wetterer 2003a).

Gleichzeitig haben wir es beim Projekt des Gender Mainstreaming mit einem Erfolg feministischer Politik zu tun. Ursprünglich von Feministinnen in der Entwicklungszusammenarbeit durchgesetzt, zeigt sich die ganze Widersprüchlichkeit von Institutionalisierungs- und Professionalisierungsprozessen im Anschluss an soziale Bewegungen (von Braunmühl 2000; Frey 2003). Eine entscheidende Frage, die sich stellt, lautet, ob wir es mit einer Politik zu tun haben, die sich im Namen von Geschlechtergerechtigkeit etabliert hat, langfristig aber in eine Politik neuer wie alter Ungleichheiten mündet (Pühl 2003). Profitieren etwa nur die »wertschöpfungsstarken« Mitglieder einer Gesellschaft von den Strategien des Mainstreaming? Diese Befürchtung der Ökonomin Brigitte Young (2001) verweist auf komplexe, verdeckte und ungleichzeitige Konstellationen sozialer Ungleichheit im Geschlechterverhältnis. Aus der wissenschaftlichen Perspektive ist die Offenlegung dieser Komplexität eine theoretische wie methodische Herausforderung und bedarf einer gesellschaftstheoretisch fundierten Konzeptualisierung der Kategorie Geschlecht (Becker-Schmidt 2002, 2003; Krüger 2002). Politische Akteurinnen und Akteure, die auf eine Beilegung sozialer Ungleichheiten im Geschlechterverhältnis zielen, stehen vor der Herausforderung, mit gezielten Maßnahmen an komplexen Ungleichheitslagen anzusetzen und diese zu beseitigen. Auf die Strategien des Gender Mainstreaming bezogen, lassen sich hier mehrere Fragen stellen: Wie wird die skizzierte Komplexität von Ungleichheiten im Geschlechterverhältnis in einschlägigen Konzepten des Mainstreaming thematisiert? Wie wird die mehrdimensionale Analysekategorie Geschlecht in weit reichende Analyse- und Handlungskonzepte übersetzt? Eine entscheidende Frage, die sich in diesem Zusammenhang stellt, lautet:

Welchen Bedeutungswandel erfährt der gesellschaftskritische Gehalt soziologischer Frauen- und Geschlechterforschung in Konzepten des Gender Mainstreaming?

Diese Fragen leiten den folgenden Blick auf Schlüsselkonzepte gegenwärtiger Geschlechterpolitik, namentlich »Gender«, »Genderkompetenz« und »Gendertrainings«. Dabei wird auf einschlägige Publikationen, Praxishandbücher und auf die virtuelle Präsentation des bereits erwähnten Kompetenzzentrums Bezug genommen. Dessen Homepage enthält pointierte Arbeitsdefinitionen der Schlüsselbegriffe des Mainstreaming und bündelt damit die Fachdiskurse und Handlungsstrategien im hiesigen Kontext auf hohem Niveau. Zudem ist der Name dieser jungen Einrichtung bereits Programm: Der Erfolg von zukünftiger Geschlechterpolitik wird in der systematischen Aneignung von Genderkompetenz durch Akteurinnen und Akteure des institutionellen Wandels gesehen (Burbach/Schlottau 2001; Merz 2001a, b; Ehrhardt/Jansen 2003).

### Individualisierte Wege aus hierarchischen Verhältnissen? Die rhetorische Nivellierung von Ungleichheiten im Geschlechterverhältnis

Wie wird Geschlecht nun in einschlägigen Publikationen und Konzepten des Gender Mainstreaming gefasst? Die Kategorie Geschlecht wird durchgängig als »Gender« bezeichnet und in großer Übereinstimmung mit »soziales Geschlecht« übersetzt. Zudem ist von »Geschlechtsrollen« und »Geschlechtsidentitäten« die Rede, die sozial konstruiert und veränderbar sind.<sup>2</sup> Strukturelle Ungleichheiten im Geschlechterverhältnis treten hingegen in den Hintergrund oder werden, wie auf der Homepage des Zentrums, als überkommene »Dominanz-Vorstellungen« von der »Überlegenheit des Mannes« relativiert. Aber selbst wenn von Geschlechterverhältnissen die Rede ist, bleiben die Formulierungen seltsam verwaschen. Ungleichheiten, Benachteiligungen und Diskriminierungen werden angedeutet und letztlich bleibt offen, wer benachteiligt oder diskriminiert ist, und ob wir es immer noch mit einem gesellschaftlichen Strukturzusammenhang zu tun haben, der *zuungunsten von Frauen* wirkt (Becker-Schmidt 1993).

Dieser augenfälligen Neutralisierung von Hierarchien, Interessenkonflikten oder Herrschaftskritik steht die Zielsetzung einer multioptionalen Individualisierung von

<sup>2</sup> Hier wird ein Konzept von Geschlecht wieder belebt, dessen Grenzen vielfach problematisiert und kritisiert worden sind: das der Geschlechterrolle. Eine kritische Sichtung der einschlägigen Praxis- und Handbücher unter diesem Aspekt wäre ein eigener Forschungsschritt, der an dieser Stelle nicht weiter verfolgt wird.

Frauen und Männern zur Seite, deren Gleichstellung darauf zielt – ich zitiere noch einmal von der Homepage –, »Frauen und Männern die Chance zu eröffnen, ihr Leben individuell zu gestalten«. Hier steht das Bild der fortschreitenden Individualisierung Pate. Das Ideal der Individualisierung überschreibt den politischen Selbstbestimmungsbegriff von Frauenbewegungen, der mit Autonomiekämpfen und kritischen Einwänden gegen männlich konnotierte Individualisierungsmuster verbunden war und ist (Weber 1998). Wandel im Geschlechterverhältnis, so lässt sich festhalten, wird nunmehr als Teil eines individualisierten und gleichförmig gedachten Freisetzungsprozesses beider Geschlechter begriffen, dessen Erfolg – und damit kommt ein weiteres Schlüsselkonzept des Mainstreaming ins Spiel – maßgeblich von der Genderkompetenz aller Akteurinnen und Akteure abhängt.

### Genderkompetenz – sozialer Wandel durch Expertise und Wissensmanagement?

Was ist »Genderkompetenz«? Sie wird in anwendungsbezogenen Publikationen als eine Kombination aus Genderwissen, Fachkompetenz sowie Sozial- und Selbstkompetenz dargestellt (Merz 2001a, b; Burbach/Schlottau 2001). Im Mittelpunkt steht eine Übersetzung von Wissen in Handeln, konkretisiert durch die »Ausbildung von Expertentum durch Wissenstransfer« (KompetenzZentrum). Sozialer Wandel im Geschlechterverhältnis wird demnach durch geschicktes Wissens- und Projektmanagement erreicht, was maßgeblich von der Qualifikation vernetzter Genderexpertinnen und -experten abhängt. Neben der Anforderung, normativ und rational mit Wissen umzugehen, um überschaubare und vor allem finanzierbare Projekte zu entwerfen, wird die große Bedeutung von reflexivem Wissen hervorgehoben. Fachwissen allein genügt nicht, um das eigene Handeln abzuschätzen. Deshalb wird in *Gender Trainings* entsprechend viel Wert auf selbstreflexives Lernen und die Entfaltung von Selbst- und Sozialkompetenzen gelegt.<sup>3</sup>

---

<sup>3</sup> Zur ausführlichen Auseinandersetzung mit den Potenzialen und den Fallen solcher Trainings vgl. Bereswill 2004b.

## Gender Trainings – die Reproduktion von Differenz und Hierarchie?

Diese Trainings zur Sensibilisierung der eigenen Wahrnehmung basieren auf theoretischen Inputs, kombiniert mit Methoden der Gruppenarbeit, mit Elementen der Gruppendynamik sowie mit biographischen Übungen. Gender wird dabei mit einer verblüffenden Selbstverständlichkeit zur Analysekategorie erhoben, statt selbst zum Untersuchungsgegenstand zu werden.<sup>4</sup> Das heißt, in vielen Übungen stehen »Frauen« und »Männer« sich als differente, ja sogar fremde Wesen gegenüber. Den Unterschied bereits voraus gesetzt, betrachten sie sich wechselseitig durch die Genderbrille, die aufzusetzen sie ja auch lernen sollen.<sup>5</sup> Ob diese Brille nun rosa, hellblau oder violett getönt ist – an einer Stelle des Lernprozesses bleibt der Blick seltsam trüb: Auch wenn Geschlecht im theoretischen Teil vieler Konzepte als sozial konstruiertes und Geschlechterverhältnisse als hierarchische diskutiert werden – spätestens im Übungsteil der Trainings kann die Irritation der zweigeschlechtlichen Gewissheiten fraglos hinter eine alte Gewissheit zurücktreten: Frauen und Männer *sind* unterschiedlich. Aus Gleichstellungspolitik wird so hinter dem Rücken ihrer Akteurinnen und Akteure eine Politik der Differenz. Die subtile Übersetzung von Differenz in Hierarchie, deren flexible Zählebigkeit wir aus mikro-soziologischen Studien zur Genüge kennen (Wetterer 2003b), droht dabei im toten Winkel der Genderkompetenz zu verschwinden.

Das affirmative Ideal der »Genderkompetenz« erweist sich somit als ein Knotenpunkt des Transfers komplexer Wissensbestände in handlungsleitende Konzepte. Die entscheidende Herausforderung von Geschlechterpolitiken, komplexe Ungleichheitsverhältnisse auch weiterhin auf die politische Agenda zu setzen, bedarf aber weniger einer (Selbst-)Vergewisserung von Akteurinnen und Akteuren *als* Frauen oder *als* Männer. Sie bedarf vielmehr fortwährender Analysen eines komplexen Strukturzusammenhangs, der es nicht erlaubt, soziale Ungleichheiten weg zu trainieren. Dieses Argument richtet sich nicht gegen eine Verknüpfung zwischen sozialem Lernen und politischem Agieren. Entscheidend sind dabei aber *offene* Denkräume, die es erlauben, die eigene Verwicklung in Ungleichheitsverhältnisse zu erkennen, ohne der verführerischen Zumutung zu erliegen, diese durch subjektive Anstrengungen auflösen zu wollen.

---

4 Um diese Falle zu vermeiden wäre hingegen notwendig mit der »Gender-Paradoxie« zu arbeiten, dass Zweigeschlechtlichkeit aufgelöst werden soll, indem mit ihr und an ihr gearbeitet wird (Lorber 1999).

5 Markante Beispiele für diesen affirmativen Umgang mit der Geschlechterdifferenz findet sich bei Dzalakowski (1995) für das Feld der Wirtschaftsunternehmen, bei Burbach/Schlottau (2001) für den Non-Profit-Bereich.

## Gleichstellungspolitik zwischen rhetorischer Modernisierung und unternehmerischer Selbstoptimierung und fortwährender Gesellschaftskritik

Ein forschender Blick auf die Sprechweisen und strategischen Ausrichtungen aktueller Geschlechterpolitik ergibt ein zwiespältiges Bild: Ohne Zweifel wird an einem Politikideal der anzustrebenden Chancengleichheit und Gleichstellung festgehalten. Ungleichheiten zwischen den Geschlechtern werden nicht verleugnet, sie werden aber neutralisiert und individualisiert. Die Reduzierung von Komplexität und die Nivellierung von Kritik ist mit einer Umdeutung von Politik in Management verbunden. Eine Folge dieser Umdeutung ist die zunehmende Entnennung von strukturellen, institutionalisierten Ungleichheiten – es sei denn, die Aufhebung dieser Ungleichheiten bietet ökonomische Vorteile.

Die Kategorie Geschlecht erfährt eine einseitige Ausdeutung: Als diskursive Differenzkategorie, die durch individuelles Streben verändert werden kann – hier zeigt sich eine Entwicklung, die Angelika Wetterer (2003b) treffend als »rhetorische Modernisierung« bezeichnet. Wir haben es gegenwärtig mit einer Kluft zwischen der kulturellen Flexibilität und der strukturellen Zählebigkeit von Geschlecht zu tun. Gleichzeitig erweist sich Geschlecht als handlungsleitende Humanressource für Maßnahmen und Projekte, in deren Mittelpunkt die unternehmerische Selbstoptimierung ihrer Akteurinnen und Akteure steht. Der Erfolg von Geschlechterpolitik wird letztlich der Kontingenz des Marktes überantwortet – diese Sichtweise knüpft an einen Gedanken von Ulrich Bröckling (2002) an, dessen Lesarten gegenwärtiger Managementstrategien von Michel Foucaults (2000) Konzept der Gouvernamentalität abgeleitet sind (vgl. auch Bröckling 2000). Demnach entwickeln diese Techniken sich unter dem Einfluss neoliberaler Politik verstärkt in Richtung ausgefeilter Selbsttechnologien. Solche elaborierten Technologien der Selbstoptimierung durch das Individuum kommen laut Bröckling gerade in Managementstrategien der Personalführung und der Qualitätssicherung zum Ausdruck (2000). Dies zeigt er unter anderem an Erfolgsratgebern für Frauen (2002). Als »Unternehmerinnen ihrer selbst« sollen sie lernen, sich im fluiden Gewirr von Lücken und Nischen zu behaupten und dabei auch flexibel mit Geschlecht umzugehen. Mit der geforderten Anpassung an »wechselnde Kundenanforderungen und Konkurrenzverhältnisse« ist dann logischerweise ein »Changieren zwischen Affirmation und Auflösung von Geschlechterstereotypen« (2002: 191) verbunden.

Bröcklings Analyse der gegenwärtigen Situation fällt allerdings sehr hermetisch aus, was die Macht der Selbstoptimierungsdiskurse über das Subjekt angeht. Im Kontext des von ihm verfolgten diskurstheoretischen Blicks verschwindet die Widerständigkeit von Subjekten und hinterlässt ein fatalistisches Bild der Anpassung

und Selbstunterwerfung. Trotz dieses subjekttheoretischen Einwands lenkt seine diskurstheoretische Analyse die Aufmerksamkeit auf den gleichen Punkt wie die zuvor herangezogene, modernisierungstheoretische Perspektive. Die Flexibilität von Geschlecht spielt sich hauptsächlich auf der Diskursebene ab.

Geschlechtergerechtigkeit und Leistungsgerechtigkeit drohen somit ineinander zu fallen – soziale Ungleichheit im Geschlechterverhältnis erledigt sich durch Ökonomisierung. Dieses hermetische Bild wird allerdings durchkreuzt: durch das Festhalten an einem normativen Ideal von Gleichheit und dem damit verbundenen Fingerzeig auf Ungleichheiten im Geschlechterverhältnis. Die Frage, ob wir es im Kontext von Geschlechterpolitiken gegenwärtig mit einer Politik der Ungleichheit zu tun haben, die im Namen von Gleichheit daher kommt, ist längst nicht entschieden. Geschlechterpolitiken werden auch unter den Bedingungen des Gender Mainstreaming ihren ambivalenten Charakter bewahren. Analysen wie Handlungskonzepte, die dieses Schwanken zwischen Gesellschaftskritik und Ökonomisierung in die eine oder andere Richtung aufzulösen suchen, vereinfachen und verfehlen die widersprüchliche Dynamik feministischer Politikerfolge.

## Literatur

- Becker-Schmidt, Regina (1993), »Geschlechterdifferenz – Geschlechterverhältnis: Soziale Dimensionen des Begriffs ›Geschlecht‹«, *Zeitschrift für Frauenforschung*, Jg. 11, H. 1/2, S. 37–46.
- Becker-Schmidt, Regina (2002), »Was mit Macht getrennt wird, gehört gesellschaftlich zusammen. Zur Dialektik von Umverteilung und Anerkennung in Phänomenen sozialer Ungleichstellung«, in: Knapp, Gudrun-Axeli/Wetterer, Angelika (Hg.), *Soziale Verortung der Geschlechter. Gesellschaftstheorie und feministische Kritik*, Münster, S. 91–131.
- Bereswill, Mechthild (2004a), »Gender als neue Humanressource? Gender Mainstreaming und Geschlechterdemokratie zwischen Ökonomisierung und Gesellschaftskritik«, in: Meuser, Michael/Neusüß, Claudia (Hg.), *Gender Mainstreaming. Konzepte, Handlungsfelder, Instrumente*, Bonn/Wiesbaden, S. 52–70.
- Bereswill, Mechthild (2004b), »Ein Blick auf die zukünftigen Balanceakte feministischer Politik. Vier Szenarien«, in: Holland-Cunz, Barbara u.a. (Hg.), *Zukunftsbilder. Wie Frauen in dreißig Jahren leben werden – Prognosen und Visionen*, Königstein im Taunus, S. 111–122.
- Bereswill, Mechthild (2004c), »Wandel im Geschlechterverhältnis – nur eine Frage des Trainings? Theoretische und methodische Fallen von Gender Trainings«, in: Veth, Silke/zur Nieden, Birgit (Hg.), *Feministisch – geschlechterreflektierend – queer? Perspektiven aus der politischen Bildung*, Berlin, S. 55–59.
- von Braunmühl, Claudia (2000), »Mainstreaming Gender zwischen herrschaftskritischem und bürokratischem Diskurs«, in: Gabbert, Karin (Hg.), *Geschlecht und Macht. Analysen und Berichte*, Münster, S. 139–152.



- Bröckling, Ulrich (2000), »Totale Mobilmachung. Menschenführung im Qualitäts- und Selbstmanagement«, in: Bröckling, Ulrich/Krasmann, Susanne/Lemke, Thomas (Hg.), *Gouvernementalität der Gegenwart. Studien zur Ökonomisierung des Sozialen*, Frankfurt a.M., S. 131–167.
- Bröckling, Ulrich (2002), »Das unternehmerische Selbst und seine Geschlechter. Gender-Konstruktionen in Erfolgsratgebern«, *Leviathan*, H. 2, S. 175–194.
- Burbach, Christiane/Schlottau, Heike (Hg.) (2001), *Abenteuer Fairness. Ein Arbeitsbuch zum Gender-training*, Göttingen.
- Dzalakowski, Ingrid (1995), *GenderWorking: Männer und Frauen im Team*, Wiesbaden.
- Ehrhardt, Angelika/Jansen, Mechthild M. (2003), »Gender Mainstreaming. Grundlagen, Prinzipien, Instrumente«, *Polis*, Jg. 36.
- Emmerich, Astrid/Krell, Gertraude (1997), »Managing Diversity Trainings«, in: Krell, Gertraude (Hg.), *Chancengleichheit durch Personalpolitik*, Wiesbaden, S. 329–346.
- Foucault, Michel (2000), »Die Gouvernementalität«, in: Bröckling, Ulrich/Krasmann, Susanne/Lemke, Thomas (Hg.), *Gouvernementalität der Gegenwart. Studien zur Ökonomisierung des Sozialen*, Frankfurt a.M., S. 41–67.
- Frey, Regina (2003), *Gender im Mainstreaming. Geschlechtertheorie und -praxis im internationalen Diskurs*, Königstein im Taunus.
- GenderKompetenzZentrum der Humboldt Universität Berlin, 15.11.2003 und 30.9.2004, <http://www.genderkompetenzinfo.de>
- Krell, Gertraude (1997) (Hg.), *Chancengleichheit durch Personalpolitik*, Wiesbaden.
- Krüger, Helga (2002), »Gesellschaftsanalyse: Der Institutionenansatz in der Geschlechterforschung«, in: Knapp, Gudrun-Axeli/Wetterer, Angelika (Hg.), *Soziale Verortung der Geschlechter. Gesellschaftstheorie und feministische Kritik*, Münster, S. 63–90.
- Lorber, Judith (1999), *Gender-Paradoxien*, Opladen.
- Merz, Veronika (2001a), *Salto, Rolle und Spagat. Basiswissen zum geschlechterbewussten Handeln in Alltag, Wissenschaft und Gesellschaft*, Gender Manual I, Zürich (in Zusammenarbeit mit dem Gleichstellungsbüro Basel-Stadt).
- Merz, Veronika (2001b), *Salto, Rolle, Pflicht und Kür. Materialien zur Schlüsselqualifikation Genderkompetenz in der Erwachsenenbildung*, Gender Manual II, Zürich (in Zusammenarbeit mit dem Gleichstellungsbüro Basel-Stadt).
- Negt, Oskar (1981/1971), *Soziologische Phantasie und exemplarisches Lernen*, Frankfurt a.M.
- Pühl, Katharina (2003), »Geschlechterpolitik im Neoliberalismus«, *Widerspruch*, Jg. 44, H. 3, S. 61–72.
- Schmidt, Renate, *Rede anlässlich der Eröffnung des GenderKompetenzZentrums am 27.10.2003 in Berlin*, in: 15.11.2003, <http://www.genderkompetenzinfo.de>
- Stiegler, Barbara (1998), *Frauen im Mainstreaming. Politische Strategien und Theorien zur Geschlechterfrage*, Bonn.
- Stiegler, Barbara (2002), *Gender macht Politik. Expertise zur Frauenforschung*, Bonn.
- Weber, Susanne (1998), *Organisationsentwicklung und Frauenförderung. Eine empirische Untersuchung in drei Organisationstypen der privaten Wirtschaft*, Königstein im Taunus.
- Wetterer, Angelika (2003a), »Strategien rhetorischer Modernisierung. Gender Mainstreaming, Managing Diversity und die Professionalisierung der Gender-Expertinnen«, *Zeitschrift für Frauenforschung und Geschlechterstudien*, H. 3, S. 129–148.

- Wetterer, Angelika (2003b), »Rhetorische Modernisierung: Das Verschwinden der Ungleichheit aus dem zeitgenössischen Differenzwissen«, in: Knapp, Gudrun-Axeli/Wetterer, Angelika (Hg.), *Achsen der Differenz. Gesellschaftstheorie und feministische Kritik II*, Münster, S. 286–319.
- Young, Brigitte (2001), »Geschlechterdemokratie für Wertschöpfungsstarke. Grenzziehung zwischen Migrantinnenpolitik und »Gender Mainstreaming««, *Forum Wissenschaft*, S. 38–41.